

УДК 316.47

Е.Н.ПШЕНИЧНАЯ

*Харьковский государственный технический университет строительства и архитектуры***ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗАТЕЛЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ
УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Приводится методический подход к определению интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия.

Социальное развитие коллектива – это многоаспектное понятие, которое включает в себя ряд показателей, характеризующих условия, характер и содержание труда; структуру коллектива; стимулы к труду; удовлетворение социально-бытовых, физических и духовных потребностей работников, морально-психологический климат в коллективе, социальную активность и др. Наличие такого большого количества показателей не позволяет дать обобщающую и объективную оценку социальному развитию коллектива предприятия, так как при сравнительно лучшем значении одних показателей может быть сравнительно худшее значение других. Например, повышение заработной платы может сопровождаться повышением текучести кадров, улучшение условий труда не всегда сопровождается ростом его производительности и т.д. Все это указывает на необходимость использования интегрального показателя для оценки социального развития коллектива предприятия, позволяющего однозначно оценить его уровень.

По нашему мнению, для полной и достоверной оценки уровня социального развития коллектива необходимо определить интегральный показатель, который позволил бы объединить все показатели вместе и однозначно оценить уровень социального развития коллектива предприятия.

Интегральный показатель для оценки уровня социального развития коллектива должен отражать степень использования всех социальных ресурсов предприятия, то есть достигнутое на данный момент времени состояние его социальных структур с точки зрения их соответствия потребностям роста эффективности производства и повышения уровня материальной и духовной жизни работников.

Проблеме исследования социального развития посвящены работы таких ученых, как Н.Г.Веселова, Г.В.Щекин, И.Е.Ворожейкин, Б.П.Кутырев [1, 2, 6, 9] и др. Особое внимание вопросам оценки уровня социального развития коллектива предприятия уделяли внимание А.П.Егоршин, А.Н.Комозин, Н.В.Сверкунова, А.А.Кириченко, В.А.Пономарев, Л.Н.Яковлева [4, 5, 7, 8] и др. Анализ этих работ пока-

зал, что существуют различные подходы ученых к расчету показателей социального развития коллектива предприятия, однако, в них отсутствует определенная согласованность относительно целесообразности использования интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия.

Целью настоящей статьи является изложение методического подхода к определению интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия.

По нашему мнению, определение интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия можно осуществить следующим образом.

На первом этапе необходимо выбрать и систематизировать единичные показатели для оценки социального развития коллектива предприятия. Анализ существующих исследований в этом направлении позволил выделить более шестидесяти показателей для оценки уровня социального развития коллектива предприятия. Такое большое многообразие показателей для оценки социального развития коллектива предприятия приводит к существенным затруднениям при обобщенной оценке социального развития коллектива предприятия. Поэтому нами была проведена систематизация этих показателей и выделены семь групп по признаку однородности:

- 1) условия, характер и содержание труда;
- 2) структура коллектива;
- 3) стимулы к труду;
- 4) удовлетворение социально-бытовых потребностей;
- 5) удовлетворение физических и духовных потребностей;
- 6) морально-психологический климат в коллективе;
- 7) социальная активность.

На втором этапе определения интегрального показателя для оценки социального развития рекомендуется в каждой из этих групп показателей выделить те, которые стимулируют социальное развитие коллектива предприятия и те, которые тормозят этот процесс. Основой для разделения показателей является характер влияния каждого из них на уровень социального развития коллектива предприятия. К показателям, стимулирующим социальное развитие коллектива предприятия, и показателям, тормозящим этот процесс, можно отнести показатели, представленные в таблице.

Значения всех показателей изменяются от 0 до 1. Чем ближе значение показателя, стимулирующего социальное развитие коллектива предприятия, к 1, тем более высокое состояние изучаемого объекта. Для показателей, тормозящих социальное развитие коллектива пред-

приятия, – наоборот. Если его значение стремится к 1, то уровень социального развития коллектива предприятия снижается.

Система показателей социального развития коллектива предприятия

Группы	Показатели	
	стимулирующие социальное развитие коллектива предприятия	тормозящие социальное развитие коллектива предприятия
1	2	3
1. Показатели, характеризующие условия, характер и содержание труда работников	1.1. Уровень механизации труда рабочих 1.2. Интенсивность работы (коэффициент занятости в производственном процессе) 1.3. Степень соответствия санитарно-гигиенических условий работы предъявляемым нормам 1.4. Величина выплат, льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда относительно средней заработной платы, получающейся на одного работника 1.5. Удельный вес работников, работающих в комфортных условиях воздушной, температурной и др. среды 1.6. Удельный вес работников, работающих по гибкому рабочему графику 1.7. Удельный вес работников, участвующих в производственных соревнованиях 1.8. Удельный вес работников, совмещающих профессии 1.9. Степень оснащенности труда административно-управленческих работников техническими средствами (оргтехниккой)	1.1. Частота несчастных случаев 1.2. Степень тяжести несчастных случаев 1.3. Удельный вес работников, занятых на тяжелых и вредных работах
2. Показатели, характеризующие структуру коллектива	2.1. Уровень квалификации (средний разряд рабочих) 2.2. Удельный вес работников, имеющих высшее образование 2.3. Удельный вес работников, имеющих среднее образование 2.4. Уровень стабильности кадров 2.5. Уровень профессиональной устойчивости кадров 2.6. Уровень квалификации кадров 2.7. Удельный вес работников, прошедших профессиональное обучение 2.8. Состав работников по возрасту	2.1. Коэффициент текучести кадров
3. Показатели, характеризующие стимулы труда	3.1. Величина премий относительно средней заработной платы, приходящейся на одного работника предприятия 3.2. Коэффициент превышения реальной заработной платы одного работника предприятия над номинальной 3.3. Удельный вес работников, получивших за свой труд материальное вознаграждение 3.4. Удельный вес работников, получивших за свой труд моральное вознаграждение 3.5. Коэффициент надбавки к пенсиям для пенсионеров, которые работают 3.6. Удельный вес пенсионеров, которые получили единовременную помощь при выходе на пенсию 3.7. Удельный вес работников, участвующих в управлении производством	
4. Удовлетворение социально-бытовых потребностей работников	4.1. Обеспеченность работников предприятия жилой площадью 4.2. Коэффициент компенсаций коммунальных услуг 4.3. Коэффициент обеспеченности путевками 4.4. Коэффициент обеспеченности общественным питанием 4.5. Обеспеченность перемещения до места работы специально выделенными для этого автобусами 4.6. Коэффициент компенсаций повышения уровня	4.1. Удельный вес времени, затрачиваемого работниками на дорогу на работу и с работы в общей продолжительности времени работы

1	2	3
	прожиточного минимума	
5. Удовлетворение физических и духовных потребностей работников	5.1. Удельный вес работников, выполнивших нормы физической подготовки в своей возрастной группе 5.2. Удельный вес работников, участвующих в спортивных соревнованиях 5.3. Обеспеченность спортивными секциями работников предприятия 5.4. Удельный вес работников, пользующихся библиотечными фондами в общей численности персонала 5.5. Удельный вес работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в месяц 5.6. Удельный вес работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в полугодие 5.7. Обеспеченность кружками художественной самодеятельности работников предприятия	5.1. Частота заболеваний 5.2. Уровень заболеваемости 5.3. Удельный вес курящих работников в общей численности персонала
6. Морально-психологический климат в коллективе	6.1. Степень удовлетворенности отношениями в коллективе 6.2. Степень удовлетворенности взаимоотношений с руководством 6.3. Степень соответствия организационных и личных целей 6.4. Удельный вес преодоленных конфликтных ситуаций 6.5. Уровень морально-психологического климата в коллективе	6.1. Уровень поступивших жалоб от работников 6.2. Коэффициент прогулов (уровень прогулов) 6.3. Коэффициент интенсивности прогулов 6.4. Коэффициент дисциплинированности работников 6.5. Коэффициент партийности 6.6. Коэффициент политического напряжения
7. Социальная активность работников	7.1. Удельный вес работников, участников творческих и самостоятельных коллективов 7.2. Удельный вес работников, участвующих в общественной работе 7.3. Степень информированности о делах коллектива 7.4. Удельный вес рационализаторов и изобретателей среди работников предприятия	

На третьем этапе необходимо все показатели, тормозящие социальное развитие коллектива предприятия, перевести в показатели, стимулирующие социальное развитие коллектива предприятия, путем нахождения разницы между единицей и значением показателя, тормозящего социальное развитие коллектива предприятия. Таким образом, в результате перерасчета значения всех показателей должны стремиться к 1, что будет свидетельствовать о положительном влиянии на объект.

Следующий этап формирования обобщающего показателя – обоснование поправочных (весовых) коэффициентов, отражающих

роль частного показателя в своей группе. Эти коэффициенты позволят осуществить ранжирование показателей и определить относительную важность каждого показателя внутри своей группы. Весовые коэффициенты будут определяться по критерию влияния каждого показателя на уровень результирующего показателя соответствующей группы. Такие весовые коэффициенты предлагается определить при помощи «матрицы суждений», в которой с помощью сравнения устанавливается относительная важность показателей и путем вычисления удельных весов определяется приоритет показателей. Значимость показателей оценивается экспертным путем.

На пятом этапе определения интегрального показателя оценки уровня социального развития коллектива предприятия определяется результирующий показатель по каждой из семи групп показателей. Эти значения предлагается определять как сумму произведений фактического значения каждого показателя (показателя, стимулирующего социальное развитие коллектива предприятия, и скорректированного показателя, тормозящего социальное развитие коллектива предприятия) на его поправочный коэффициент.

На следующем, шестом, этапе определяется значимость влияния каждой группы показателей на уровень социального развития коллектива предприятия. Для этого при помощи метода экспертных оценок проводится ранжирование семи результирующих показателей и затем определяется их значимость.

На последнем этапе определяется интегральный показатель, характеризующий уровень социального развития коллектива предприятия. Его значение предлагается определять как сумму произведений фактического значения каждого результирующего показателя по отдельной группе на его значимость.

Использование интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия позволит составлять прогноз его социального развития, выявлять основные проблемы, разрабатывать мероприятия по социальному развитию коллектива, выбирать наилучшие варианты из имеющихся альтернативных, устанавливать желаемые показатели социального развития, и, в конечном итоге, формировать окончательный план социального развития коллектива предприятия. Вместе с тем, применение интегрального показателя не исключает необходимости использования дифференцированной системы показателей, которая имеет важное значение для целей анализа социального развития коллектива предприятия.

1.Веселова Н.Г. Социальное управление и элементы его культуры / Под ред. В.А.Трайнева. – М.: ИТК «Дашков и К°», 2002. – 340 с.

- 2.Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 176 с.
- 3.Димитрова Л.М. Соціологія управління та організацій. – 2-е вид., виправл. і доповн. – К.: ІВЦ “Вид-во “Політехніка””, ТОВ “Ліра – К”, 2005. – 156 с.
- 4.Егоршин А.П. Управление персоналом. – Нижний Новгород: НИМБ, 1999. – 704 с.
- 5.Кириченко А.А., Пономарев В.А., Яковлева Л.Н. Социально-экономическое развитие трудового коллектива. – К.: Политиздат Украины, 1986. – 191 с.
- 6.Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.
- 7.Комозин А.Н. Показатели психологического климата и содержания труда в социальном планировании // Социальное развитие: теория и практика. – М., 1982. – С.158-167.
- 8.Сверкунова Н.В. Социальные показатели стабилизации производственного коллектива // Социальное развитие: теория и практика. – М., 1982. – С.141-147.
- 9.Кутырев Б.П. Стратегия социального развития коллектива: теория и практика социального управления на предприятии. – Новосибирск: Наука, 1990. – 166 с.

Получено 29.10.2006

УДК 332.8

Є.М.ГЕЛЕВЕРЯ, канд. екон. наук

Харківська національна академія міського господарства

ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Досліджується система забезпечення та контролю якості житлово-комунальних послуг у нормативному, економіко-організаційному і правовому аспектах. Представлено авторську модель взаємодії мешканців, житлово-комунальних підприємств і органів влади з точки зору забезпечення якості послуг в умовах мораторію на підвищення житлово-комунальних тарифів.

Житлово-комунальні послуги спрямовані на задоволення першочергових життєвих потреб населення. Сьогодні житловий фонд і підприємства житлово-комунального господарства України перебувають у кризовому стані і неспроможні забезпечувати надання споживачам послуг належних рівня та якості, що свідчить про необхідність невідкладного оновлення значної частини житлового фонду, мереж водопостачання і теплозабезпечення, вирішення питання кадрового забезпечення житлово-комунальної сфери тощо.

Разом з тим Законом України “Про житлово-комунальні послуги” визначено ряд принципово нових положень щодо підвищення ролі громадян при здійсненні контролю за якістю та кількістю послуг, оформленні претензій до виконавця послуг у разі неналежного їх надання, виписана вимога до обов’язкового перерахунку вартості послуг у разі припинення їх надання або невідповідності визначеним вимогам якості. Але реалізація норм цього документу отримувачами житлово-